

# 広域センターにおける事業主支援の一事例

## —地域センターとの連携による特例子会社設立に向けての支援—

○小田 祐子（国立職業リハビリテーションセンター職域開発課 障害者職業カウンセラー）  
榎西 敏之・池田 嵩文（国立職業リハビリテーションセンター職域開発課）

### 1 はじめに

国立職業リハビリテーションセンター（以下「職リハセンター」という。）職業実務科では、知的障害者を対象とした職業訓練を行っている。

この度、知的障害者の採用を念頭に置いた特例子会社の設立準備をしている事業主に対して、東京障害者職業センター多摩支所（以下「地域センター」という。）と連携して支援を行ってきたので、その取り組みを紹介したい。

### 2 支援開始までの経緯

都内の大手情報機器メーカーであるコニカミノルタ株式会社では、平成25年10月を目途に特例子会社の設立を目指していた。

地元ハローワークと地域センターが設立に係る助言や相談に対応していたが、当初は知的障害者の採用を中心に考えていることもあり、地域センターを通して平成25年2月に特例子会社設立準備の担当者が来所し、下記について支援の依頼があった。

- ①職務の切り出しや職場環境に関する助言
- ②マニュアル整備に関する助言
- ③社員への研修
- ④10月入社予定の知的障害者候補の紹介
- ⑤指導員の紹介

### 3 支援の流れ

#### (1) 職種の切り出しや職場環境に関する助言

設立準備担当者は、地元ハローワークと地域センターの助言により、清掃、園芸、デジタル印刷補助の3種類の職務を検討していた。

3月にハローワーク雇用指導官、地域センター、職リハセンターの3者で事業所を訪問し、特例子会社の作業予定現場の見学、及び設立までのスケジュールの確認と支援内容についての打合せを行った。

予定している作業は適切なものと思われたが、

作業環境については安全に作業をするための工夫について助言を行った。

また、採用候補者の職場実習を、特別支援校生徒を対象にしたものを6月、能開施設在籍者を対象としたものを7月に実施することを確認した。

#### (2) マニュアル整備に関する助言

職場実習を受ける際のルールや心構えに関してのマニュアルは職リハセンターで使用しているものをサンプルとして提供した。

事業所では作業マニュアルの準備を進めていたが、園芸に関するマニュアルは遅れていたため、園芸作業を行っている他施設を紹介し相談するよう計らった。

#### (3) 社員への研修

事業主から最も支援の要請度が高い項目で、実習生を受け入れる周囲の社員への啓蒙のための研修と、特例子会社で指導者として関わる予定の社員に対する研修の2種類について要望があった。

前者は、地域センターが事業所に講師を派遣して事前研修として行なった。

後者の研修対象者はほとんど知的障害者と接した経験がないということだったので、職リハセンターの訓練場面を活用したものとした。時期は、訓練生が入所して間もないタイミングの初期の関わり方を見学してもらうこと、座学で学んだ知識を実践の場で確認してもらうため、座学と現場の指導体験を組み合わせるスケジュールを作成した。

#### ① 職業実務科の訓練の特徴

ここで研修を行った職業実務科の訓練の特徴について触れておきたい。

訓練生は4月上旬に入所後、約2ヶ月間の導入訓練期間中に職業実務科に用意されている「オフィスワーク」、「販売・物流」、「ホテルアメニティ」という3種類の訓練コースの作業体験をし、本訓練のコースを決定する。また職員はこの

間に、基礎評価も行い、個々の障害特性を把握し障害特性に応じた指導方法を検討している。

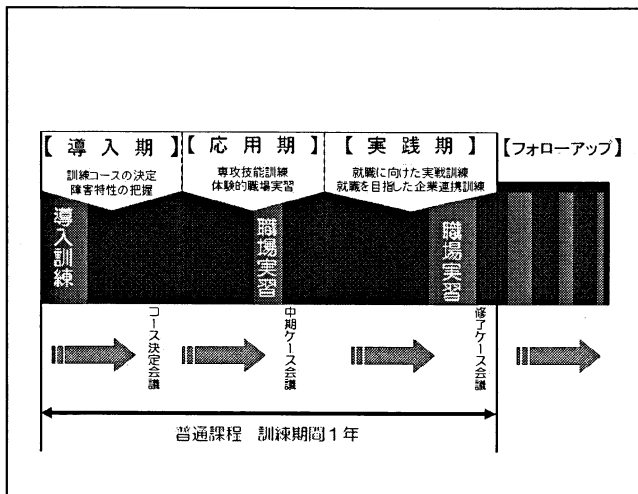


図1 職業実務科の1年間の訓練の流れ

また、技能付与を中心とする職業訓練を合わせて、職業適応支援（基本的労働習慣及び就職活動支援、フォローアップ等）を同時並行的、系統的に行う必要があることから、複数の異なる専門性を有する職員（訓練指導員、職業カウンセラー、技能指導員、社会生活指導員等）が連携をし、チーム支援を行っている。

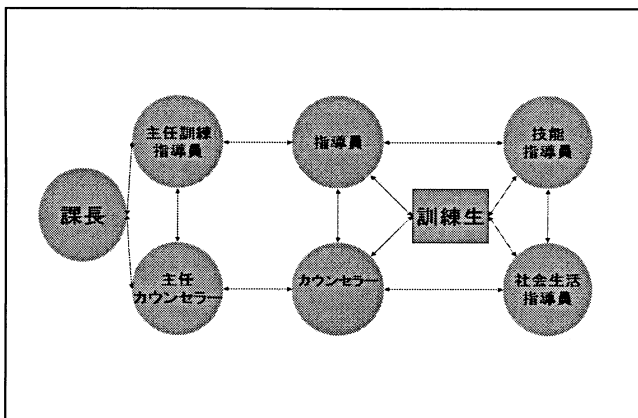


図2 チーム支援の体制

職リハセンターでは、これらのノウハウを障害者の職業訓練を実施している職業能力開発施設の訓練指導員に、研修を通して提供をしている。

## ②現場スタッフへの研修

4月中旬に、特例子会社で指導的立場に立つ職員5名の研修を行うことになった。

入所後のオリエンテーションが一区切りし、3グループに分かれて導入訓練の作業体験を開始す

るというタイミングで研修を組んだ。

職業能力開発施設の訓練指導員の研修に準じて、朝礼から終礼まで訓練を見学することとし、その日のまとめとして意見交換の時間を設けた。具体的には下記のとおりである。

表1 研修スケジュール

| 指導員研修予定表                    |                  |                                  |                |                 |
|-----------------------------|------------------|----------------------------------|----------------|-----------------|
| 実施期間 平成25年4月15日(月)～4月19日(金) |                  |                                  |                |                 |
| 対象者数 5名                     |                  |                                  |                |                 |
|                             | 9:00～10:30       | 10:40～12:20                      | 13:20～15:00    | 15:10～          |
| 15日(月)                      |                  | オリエンテーション<br>実務指導内容等説明<br>センター見学 | 訓練生へ紹介<br>訓練見学 | 意見交換            |
|                             |                  | 座学見学                             | 見学             |                 |
| 16日(火)                      | 知的障害に関する<br>基礎知識 | 訓練見学                             |                | 意見交換            |
|                             | 座学               | 見学                               |                |                 |
| 17日(水)                      | 訓練見学             | 訓練見学                             | 職業生活指導員について    | 意見交換            |
|                             | 見学               | 見学                               | 座学             |                 |
| 18日(木)                      | 訓練見学             | 訓練参加                             |                | 職業能力評価<br>員について |
|                             | 見学               | 演習                               |                | 座学              |
| 19日(金)                      | 研修の振り返り          | 訓練参加                             |                | 実務ミーティング        |
|                             |                  | 演習                               |                | 実務職員全員          |

訓練場面では訓練生が初めての作業を行う場面で、訓練指導員からどのような指示を受けているのかを見学してもらった。

また、知的障害の特性に関する基礎知識や、訓練指導を行う際の配慮点、適応支援の内容や職業能力の評価について座学の時間を設け、定例のスタッフミーティングにも参加してもらった。

研修後のアンケートでは、

- ・ テーマ設定
- ・ 研修の時間について
- ・ 研修の流れ

の3項目について、5段階評価をしてもらったところ、いずれも全員から、テーマ設定は「とても助かった」、時間は「ちょうどよかった」研修の流れも「とてもよかった」との回答を得た。

自由記述欄には、次のような記載があった。

- ・ 知的障害者と実際に接することはなかったので、今回の研修は毎日発見の連続だった。
- ・ 研修に参加する前は不安だったが、5日間という時間を頂けたおかげでたくさんの気づきを頂くことができた。

- ・理解を深め自分の実感として体得するには、とにかく実際に接することが重要と分かった。
- ・多少情が移ったのか、この人達と実際に仕事をやっていける自信もやりがいも増してきた。
- ・特例子会社立ち上げの際には、周囲の理解を得ながら会社全体でバックアップする雰囲気を作っていきたい。
- ・健常者と障害者ではなく、人と人なのだということも痛感し、実感させてもらえた。

5日間訓練生と関わる中で、入所したばかりで緊張の強かった彼らが少しずつほぐれてくる様子や、その中で指示理解力や作業遂行力には個人差が大きいこと、そのため個別に指示の出し方を工夫したり、作業中の声かけで作業遂行力が上がることを体感し、知的障害者と関わる自信をつけてもらうことができた。

### ③研修のフォローアップ

研修後、事業所では6月上旬に近隣の特別支援学校生徒の職場実習をスタートした。

この実習を視察して、内容や進め方に助言をしてほしいとの依頼があったため、地域センターと職リハセンターとで事業所を訪問した。

事業所では、実習期間を3週間とし、1週目を職リハセンターの導入訓練の内容を参考にした導入実習、2週目以降を現場実習という位置づけにし、3班（デジタルプリント班、園芸班、清掃班）に分けて3日ずつ順に実習を行うように組んでいた。

視察したのは導入実習3日目であったが、導入実習では実習生の特性把握のための基礎評価やグループミーティングを実施し、これにより2週目以降の現場実習の指導上の配慮事項を把握し、実習計画に反映しようとしていた。また、グループミーティングではビジネスマナーをテーマとして実施し、事業所が求めている人物像を上手く伝えていたので、全体的によく練られたプログラムである点や対応についても高く評価した。

### ④職リハセンター訓練生の職場実習

事業所では、6月の来年度卒業予定者の職場実習を終え、7月は、10月の特例子会社設立時の社員となる既卒者を対象とした職場実習を組むことになった。

この実習の参加者を募りたいとの要請に、職リ

ハセンターからは職業実務科の訓練生とその保護者に向けて会社説明会を実施してもらい、希望者を参加させることになった。

また、都内の障害者職業能力開発校にも情報提供をし、実習参加者を推薦してもらい、2校の訓練生が職場実習に臨むことになった。

7月の実習では9日間の日程を組み、導入実習を1日とし、2日目から3班に分かれての現場実習に移行した。

職リハセンターでも、期間中のべ5日間訪問し、実習状況の確認や支援を行ったが、特に大きな問題もなく終了することができた。

## 4 職場実習後のフォローアップ

### (1)適応支援に関する研修

事業所は職場実習を経験し、作業指導に関しては一定の経験を積むことができたが、10月以降の特例子会社を立ち上げてからの雇用管理について目を向けるようになった。そこで、4月の研修を参考に選出していた生活指導を担当する社員への適応支援の研修について要請が上がってきた。

職リハセンターでは職業適応支援を、訓練カリキュラムとして計画的に実施しているグループワークと、個別性の高い課題に随時対応していく個別支援を組み合わせて行っている。そこで研修では、グループワークの見学と、事例検討を通して個別指導の対応を学んでもらえるようスケジュールを作成した。特に、金銭管理と異性関係についての対策に関心が高かった。

表2 適応支援研修スケジュール

| 研修予定表                        |                                       |                           |                       |
|------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 実施期間: 平成25年8月21日(水)~8月23日(金) |                                       |                           |                       |
| 対象者: 2名                      |                                       |                           |                       |
|                              | 11:40~12:20                           | 13:20~15:00               | 15:00~                |
| 21日(水)                       | オリエンテーション<br>実務科適応支援概要説明<br>障害特性について  | 事例検討<br>(Sさんへの試み<br>について) |                       |
|                              | 座学                                    |                           |                       |
| 22日(木)                       | 社会生活支援<br>(職場のルールとマナー<br>~良い印象と悪い印象~) | 事例検討<br>(実習事例を通じた検討)      |                       |
|                              | 見学                                    |                           |                       |
| 23日(金)                       | 異性間のトラブルに<br>関して金銭管理<br>について          | 適応ラインにおいての<br>意見交換        | (15:30~)<br>実務科ミーティング |
|                              | 座学                                    |                           |                       |

## (2) 今後のフォローアップ

平成23年度に行われた特例子会社の実態や課題を把握するためのアンケート調査によると、職場の支援体制強化として最も多くの特例子会社が行っているのは、「外部の支援機関に相談し、アドバイスを得ている」といった取り組みであった。また、相談先も対象となる社員や相談内容によって複数の相談先を利用していると考えられている。

今回の事業所は10月の特例子会社設立に向けて、想定される事態にはできるだけ準備をしておきたいと考えているが、実際に稼働すると大小さまざまな課題に直面すると考えられる。

当センターの訓練生も複数名採用されていることもあり、個別の職場適応に関する支援の要請もあるだろうが、それ以外の雇用管理に関する助言については、地域センターやハローワークと連携を取りながらフォローアップをしていく予定である。

## 5 おわりに

今回支援した事業所では、始めに5日間という長めの研修期間を設定したが、職リハセンターの訓練の特長を的確に把握し、自社での職場実習に反映されていた。また、訓練生の成長の様子を目にすることで、知的障害者の可能性を感じ取ってもらえたことも大きいと思われる。

今後は雇用管理に関して想定外の課題への対応も求められるようになってくるだろうが、地域センターと連携を取りながら、継続的に事業主支援を進めていきたい。

事業所は、今後も職務も広げながら毎年10名単位で障害者雇用を進め、地方の拠点にも特例子会社の支所開設を考えている。

また、将来的にはデジタル印刷を中核業務と位置づけ、そこで培ったノウハウを他社にも伝播し、自社内に留まらず障害者雇用に寄与したいとの構想を持っている。

職リハセンターとしては、今回の取り組みが一事業所に対する支援に留まらず、他社へも続く障害者雇用推進につながるよう応援をしていきたい。

## 【参考文献】

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2012)多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査, 平成23年度:障害者職域拡大等調査報告書No. 1



# 複合的な事業主支援の実践

～企業内研修を通じた障害のある社員に対するスキル向上への試み～

○大平 将仁（島根障害者職業センター 障害者職業カウンセラー）  
澤田 真琴（社会福祉法人雲南広域福祉会 雲南障がい者就業・生活支援センターアーチ）

## 1 はじめに

地域障害者職業センターには、障害のある従業員を雇用する企業への支援として、事業主支援がある。また、障害のある方の就業支援を行う関係機関（以下「職リハ関係機関」という。）に対する、技術的な助言・援助業務がある。本稿では、島根障害者職業センター（以下「島根センター」という。）がジョブコーチ支援事業（以下「JC支援」という。）と並行し、試行事業として実施した障害のある従業員に向けた企業内研修、事業主支援、および障害者就業・生活支援センターに対する助言・援助業務の取り組みを紹介する。

## 2 経緯

雲南障がい者就業・生活支援センターアーチ（以下「アーチ」という。）から、島根センター宛て以下の連絡が入った。アーチが管轄する雲南福祉圏域（以下「雲南圏域」という。）のF社の従業員が現場で不適應を起こしているというものであった。

アーチ同席のもと、島根センターのJC支援担当カウンセラー（以下「C0」という。）がF社を訪問し、担当者からヒアリングを実施した。また、障害のある清掃担当従業員のうち、5名に共通の課題があることを確認した。具体的には、「基本的な職場のルールやマナー」、「基本的なコミュニケーション」の未習得、作業の不十分さ等により、他の従業員が作業指導等の対応に困っているというものであった。協議の結果、①働くことの意味の理解を深めること、②職場のルールやマナーを習得すること、③望ましい話のきき方、上司や同僚への質問・確認・報告の仕方、指示の仰ぎ方等の対人対応力を高めることを目標として、C0が企業内研修および個別相談を実施することとなった（※図1参照）。同時に、JC支援で作業支援等を実施し、研修で学習した①～③の習得および実践の状況をJCが確認することとした。

一連の動向に併せて、アーチからは企業内研修

および個別相談への同席（助言・援助業務）の依頼があった。アーチの職員体制としては、新規採用職員が多かったこともあり、職員のスキルアップも兼ねた形で関わらせてほしいとのことだった。アーチの要請も併せて受けることとし、障害のある方との関わり方、事業主との関わり方、研修の進行方法、および資料作成方法等について、今後の地域の就業支援の一助にしてもらうことを目的として、一連の事業主支援の場に該当職員にも参加してもらうこととした。また、対象従業員5名と事業主に対しては、島根センターとアーチの協力事業という位置付けで、企業内研修および個別相談を実施することとした（※図1参照）。

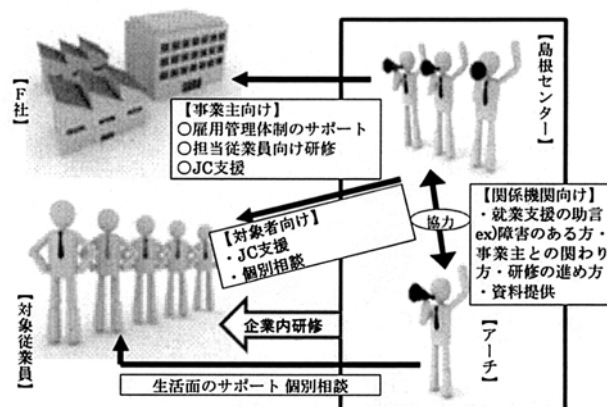


図1 支援の全体図

従業員5名に対する個別相談で、JC支援や企業内研修の概要と目的を説明し、同意を得た。なお、支援は下記3により実施することとした。

## 3 方法

### (1) JC支援について

- ① 対象従業員：表1のとおり。
- ② 時期：H24年12月01日～H25年02月28日。
- ③ 支援内容：主に対象従業員5名に対しては、作業指導、対人対応場面での適切な対処方法等について助言・指導を、事業主（管理者・現場従業員）に対しては、対象従業員との関わり方等の助言を実施した。

(2) 企業内支援について

- ① 対象従業員：表1のとおり。
- ② 実施回数：原則JC支援期間中に2回/月のペースとし、計6回実施した(H24年12月21日、12月26日、H25年01月24日、01月31日、02月15日、03月07日)。なお、1回の研修は90分とした。

表1 支援対象従業員(支援前・後の状況)

| 対象従業員<br>(性別・年次) | 障害<br>(等級) | 支援開始前の主な課題<br>(事業所、本人からの情報を整理した内容)  | 支援後の状況                       |
|------------------|------------|---|------------------------------|
| A<br>(女・約6年)     | 知的<br>(B)  | ①作業手順の不徹底さ<br>②衛生面の意識の希薄さ<br>③不適切な言葉遣い<br>④不適切な指示や指摘の聴き方                    | ①改善<br>②改善<br>③一部改善<br>④一部改善 |
| B<br>(男・約4年半)    | 知的<br>(B)  | ①清掃用具の使用法および清掃箇所の理解不足<br>②不効率な作業手順<br>③作業終了時刻の不徹底<br>④報告、連絡、相談の不徹底          | ①改善<br>②改善<br>③改善<br>④一部改善   |
| C<br>(男・約3年)     | 知的<br>(B)  | ①清掃用具の使用法の理解不足<br>②報告、連絡、相談の不徹底   | ①一部改善<br>②一部改善               |
| D<br>(男・約1年)     | 知的<br>(B)  | ①不適切な指示や指摘の聴き方<br>②作業終了時刻の不徹底<br>③報告、連絡、相談の不徹底                              | ①一部改善<br>②改善<br>③一部改善        |
| E<br>(男・約1年)     | 知的<br>(B)  | ①挨拶や報告、連絡、相談の不徹底<br>②持ち場を離れる時の引き継ぎの不徹底<br>③不適切な言葉遣い、返事のタイミング<br>④衛生面の意識の希薄さ | ①一部改善<br>②改善<br>③一部改善<br>④改善 |

表2 事業所概要

| 事業所 | 事業概要   |
|-----|--|
| F社  | ・医療部外品製造、販売等。<br>・障害者雇用の経験はあるものの、JC支援等の雇用対策上の援護制度を利用するのは今回が初めてとなる。 |

- ③ 実施場所：F社内研修室。
- ④ 実施回数：「パワーアップ講座」と命名し、主にJST(Job related Skills Training)<sup>1)</sup>をアレンジしたもの(以下「JST」という。)の受講、個別相談等を通じて学ぶ形式とした。基本的な流れは、アイスブレイク⇒前回の振り返り⇒本題⇒当日の振り返り⇒アンケート記入(※イ〜参照)。
- ⑤ 実施者：C0が進行役を担当し、JC3名およびアーチの職員2〜3名は対象従業員へのサポート役として、講座の補足説明、筆記作業の補助、JST実施時のコリーダー役等を担当。また、F社の担当者には、可能な時に、オブザーバーとして参加してもらった。

イ 第1回目—職場のルールやマナーについて—

対象従業員が「働くこと」、「職場のルールやマナー」の理解を深めるとともに、職場でのそれらの遂行状況や課題に対する危機意識を高めることを目標とし、図等を用いたパワーポイント資料、書面を活用して説明した。また、現在の達成状況

および課題を確認できるようなチェックシートを用い、対象従業員、F社担当者、支援者の三者を交えて振り返りを実施した。

ロ 第2回目—目標シートの作成—

第1回目の講座の理解度を確認した後、自由記述式の目標シートを用いて、各自の課題に対する改善目標を作成してもらった。完成後はこれを目標に取り組んでいくこととし、全員の了解を得た。

ハ 第3回目—JST：クッション言葉—

前回までの内容を確認後、クッション言葉をテーマに下記の要領でJSTを実施した。

職場で上司や他の従業員に自ら声をかける場面を想起させ、具体的な場面をあげてもらった。⇒上司に声をかける場面を設定し、リーダー(C0)とコリーダー(JC or アーチ職員)が上司役、部下役のロールプレイで望ましくない例を示す。⇒望ましくない点、改善点を対象従業員に問い、あげてもらった。C0が改善点やクッション言葉について解説する⇒あげられた改善点等を用いて、リーダー(C0)とコリーダー(JC or アーチ職員)が上司役、部下役のロールプレイを行い、望ましい例を示す。⇒良かった点をあげてもらった。⇒対象従業員の中から立候補制で上司役、部下役を決めロールプレイを実施してもらった。⇒ロールプレイを実施した対象従業員の両者から上司側、部下側の感想および意見を聞く。⇒ロールプレイを見ていた対象従業員から良かった点、感想を聞く。⇒C0がJST全体のポイントについて説明する。

ニ 第4回目—JST：質問する—

第3回目の講座の理解度を確認した後、「質問する」をテーマに下記の要領でJSTを実施した。

職場で上司や他の従業員に質問することが必要な場面、質問しづらい場面、質問しなかった場面を想起させ、具体的な場面をあげてもらった。また、なぜ自ら質問することが必要なのかを解説する。⇒上司に質問する場面(清掃作業が終わって時間が余った時)を設定し、リーダー(C0)とコリーダー(JC or アーチ職員)が上司役、部下役のロールプレイで望ましくない例を示す。⇒望ましくない点、改善点を対象従業員にあげてもらった。C0が改善点や質問する時のポイントを解説する。具体的には、クッション言葉、声の大きさ、相手との距離、丁寧な言葉遣い、相手に伝わる口調等。⇒以降ハの網掛け部と同様の流れ。

## ホ 第5回目—JST：指示・指導・注意・指摘を受けた時の望ましい態度、対応方法—

前回の講座の振り返り後、「指示や注意を受ける」をテーマに下記の要領でJSTを実施した。

指示・指導・注意・指摘を受ける場面を想起させ、具体的な場面をあげてもらう。⇒上司から指示・指導・注意・指摘を受けた場面(清掃用具の整理整頓ができていないことを指摘された時)を設定し、リーダー(C0)とコリーダー(JC or アーチ職員)が上司役、部下役のロールプレイで望ましくない例を示す。⇒望ましくない点、改善点を対象従業員に問い、あげてもらう。C0が改善点や望ましいきき方のポイントを解説する。具体的には、望ましくないきき方にはどのような場合があるか、望ましくないきき方をした場合にどのような事態が起こりうるか、望ましい返事の仕方・言葉遣い・姿勢・謝罪の言葉等。⇒以降ハの網掛け部と同様の流れ。

## ヘ 第6回目—JST：復唱する—

第1～5回目の講座の振り返りを実施後、「復唱する」をテーマに下記の要領でJSTを実施した。

復唱が必要な場面を想起させ、具体的な場面をあげてもらう。⇒復唱が必要な場面(複雑な指示や複数の指示を与えられる時)を設定し、リーダー(C0)とコリーダー(JC or アーチ職員)が上司役、部下役のロールプレイで望ましくない例を示す。⇒望ましくない点、改善点を対象従業員に問い、あげてもらう。また、C0が改善点や復唱する時のポイントを解説する。具体的には、望ましい姿勢・言葉遣い、復唱にあわせてメモを取る事等⇒以降ハの網掛け部と同様の流れ。

### (3) 担当従業員向け研修

- ① 実施日：H25年03月15日。
- ② 内容：支援対象従業員の指導を担当する現場従業員4名および管理者1名に対し、JC支援および企業内研修の実施概要、本人の特性(関わり方、対応方法等)、今後の目標等について解説した。

## 4 結果

### (1) JC支援および講座修了後の対象従業員

#### ① JC支援修了後の様子

対象従業員A～Eの課題は、徐々にではあるが、

全員に改善が見られ、事業所が最低限求める状況をクリアし、雇用継続が決まった(表1参照)。

#### ② 講座に関する感想

講座修了後、対象従業員全員にアンケートを取ったところ、講座が働く上で「とても役に立った」、「役に立った」という回答が全体の大半を占めた。具体的には、“自分の良いところやいけないことがわかった”、“相手にわかりやすく目線をあわせて報告するということがわかりました”、“注意された時や指示された時の正しい対応の仕方が分かった”等があげられている。また、講座受講後、仕事に対するやる気(がんばる気持ち)が「とても増えた」、「少し増えた」という回答が全体の大半を占めた。

### (2) 事業主へのアンケート・聴き取り調査

#### ① JC支援を利用して良かった(役だった)こと

現場従業員からは、“個々の障害特性が見えてきた”、“違った視点から個々人を見つめることができた”等の障害理解が深まったこと、また、対象従業員との関わり方を間近に見たことから、各人への対応方法やそのポイントを学べたという意見も出された。

#### ② 講座を利用して良かった(役だった)こと

管理者の意見として、一般的な従業員研修は設けているが、障害のある従業員には用意できていなかったため、対象従業員にとって自己反省やステップアップの機会になったのは喜ばしいとのことであった。一方で、個々の特性により受講内容が活かされた人と十分ではなかった人がいたことの指摘もあった。

#### ③ 事業主支援サービス全般について感じること

担当の現場従業員、管理者のいずれからも利用するまでの手続きが簡易であること、対象従業員と事業所の状況に応じて柔軟な対応をしてもらえたこと、個々の特性に応じた支援ツールを準備してもらえたことがよかった等の意見が出された。

### (3) アーチへのアンケート・聴き取り調査

#### ① 講座に同席して参考になった(役だった)こと

「大変参考になった(役に立った)」、「参考になった」という回答が大変を占めた。具体的には、対象従業員への講座の目的(インフォームド・コンセント)の伝え方、講座の動機づけ(導入方法や



アイスブレイクの仕方)、進行方法、講座資料の作成方法、講座の振り返り方、対象従業員との関わり方等であった。また、事業所の方との関わり方が参考になった等の意見もあった。

## ② 他の支援場面で活かせた(活かせそうな)場面

対象者(社会人としての意識が薄い方、自己評価と他者評価にズレがある方)との個別面接等の関わり、在職者交流会、福祉サービス事業所との就労勉強会、定着支援で企業訪問した時、企業側と一緒に目標設定して取り組む時等があげられた。

## ③ 自分のスキルアップにつながったと思うこと

講座に同席して参考になった(役に立った)こととして回答のあった内容と同様の回答であった。

## 5 考察および今後の課題

本稿ではJC支援と並行して実施した企業内研修を紹介した。今回の取り組みは、地域の職リハ関係機関にも参加してもらうことで、その職員が支援のスキルやノウハウを吸収し、研鑽の機会にしたことも併せた実践報告でもある。

島根センターにとって、この取り組みが一定の評価を受けたことで、障害のある方、事業主、職リハ関係機関に対して同時に実施できる具体的な支援メニューとしての可能性が出てきている。

今回の支援実施後、対象従業員、事業所の両者からアンケートや聴き取り調査を行ったが、いずれも満足度が高く、当初指摘された課題に確実な改善が認められ、結果的に全員が雇用継続となった。また、アーチ職員に対するアンケートおよび聴き取り調査の結果から、F社内で島根センターがアーチに対して助言・援助業務を実施できたことには、下記(1)～(4)のメリットがあげられる。

(1) F社から同様の支援(企業内研修)の要請が出た場合に、アーチが単独で実施できる。(2)他の事業所に対して、同様の支援(企業内研修)をアーチから提案し、実施することができる。(3)在職者交流会や各支援の場等でアーチが単独で実施できる。(4)アーチから同法人内や雲南圏域の他の職リハ関係機関に対し、支援技法やノウハウの共有ができる。

これらは、「アーチのスキルアップ」、「雲南圏域の事業所が選択できるサービスの広がり」、「雲南圏域の職リハ関係機関の力の底上げ」と考えられる。

一方で、実施上の問題点や課題も出てきている。一点目は実施対象事業所についてである。今回は、企業内研修という位置づけでF社からの快諾を得て、実施することができた。しかし、事業所によっては研修場所の確保の問題が生じること、第三者である支援機関が事業所内部に入ることへの抵抗感がある場合は難しいこと等が考えられる。事業所毎に就業規則や物理的環境が異なることから、本ケースの手法をそのまま全ての事業所に提供できるとは限らない。そのため、個々の事例に応じて柔軟に対応することが必要となる。

二点目は実施対象従業員についてである。JSTのような小集団向けの講座を円滑に実施するためには、受講者の課題や目標に共通点が多いこと、受講する者の理解度のバラつきが少ないこと、程良い人数が確保されていること等が前提となり、グループ内にある程度の均一性が必要となる。受講者にとって有意義な講座にし、効果的な結果につなげるためには、こうした前提が整っていることを確認して実施内容等を工夫すべきであろう。

三点目は実施までの準備期間についてである。対象従業員、事業所等からのヒアリングや観察を通じて、対象従業員の特性や課題、事業所のニーズ等を整理(アセスメント)することは必要不可欠である。そのため、本事例のような支援を実施するには、入念な事前準備を進める必要があり、支援開始までに一定の時間が必要となる。

四点目は講座や支援を実施した後の効果の検証や支援内容の汎化である。本事例では、JC支援実施期間中にJCやCOが訪問した際に対象従業員の様子を観察すること、また、JCの不在時には現場従業員から実際の作業中の様子を確認することで、講座の習得状況や効果について把握することができた。講座や支援が“やりっ放し”、“一時的なもの”にならないために、実施後には効果の検証や実施内容の汎化が促進されるよう、対象従業員および事業主へのフォローアップが必要である。

本事例は試行事業として実施したが、事例を重ねていく中で、上記の課題について検討し、より良い支援メニューの確立を目指したい。

## 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 障害者支援マニュアルⅠ「支援マニュアルNo2」、p.27-42(2008)



# ジョブコーチ支援事業の10年間を振り返る

山田 輝之（社会福祉法人青い鳥福祉会 第1号ジョブコーチ）

## 1 はじめに

平成24年度は、ジョブコーチ制度創設10年目にあたる。本研究発表会では、ジョブコーチ制度の調査報告が出された(鈴木<sup>1)</sup>、小池<sup>2)</sup>)。鈴木<sup>1)</sup>はジョブコーチの役割と取り巻く環境とのギャップを提起している。小池<sup>2)</sup>もまた、調査結果を踏まえ「有効な制度改善資料を厚生労働省に提供したい」と結んでいる。ジョブコーチ制度の新たな制度再設計が検討されているといえよう。

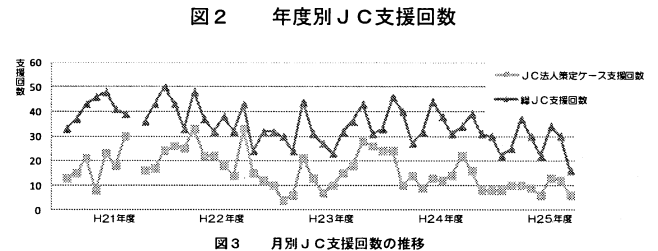
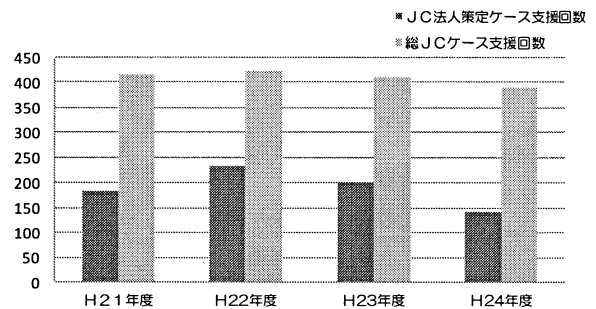
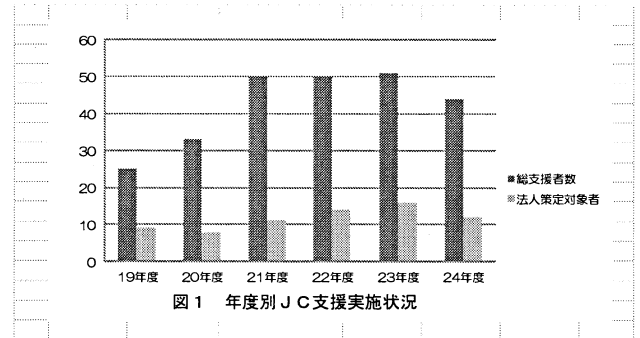
ジョブコーチ支援事業は平成14年にスタートした。当事業所は、わずかな就労実績を基に、協力機関型JC支援事業認定を受けることができた。平成17年、第1号職場適応援助者助成金に変更となる。小川<sup>3)</sup>は変更点として、「第1に、対象法人の要件に就労実績と、第2に支援計画の策定が職場適応援助者の役割」位置づいたことを挙げている。「法人が策定し、地域センターが承認した支援計画に基づいて、法人の職場適応援助者が実施する支援」(以下「法人策定」とする)が可能となったことである。

本報告では、当事業所でのジョブコーチ事業の10年間をふりかえること。その際の視点は、①経年的に。②「法人策定」30ケースを中心に成果と課題を明らかにする。③「困難ケース」への有効な支援手段として「再支援」の検討。一事業所のとりくみではあるが、今後のジョブコーチ制度改善に向けての一助となれば幸いである。

## 2 第1号ジョブコーチ事業の振り返って

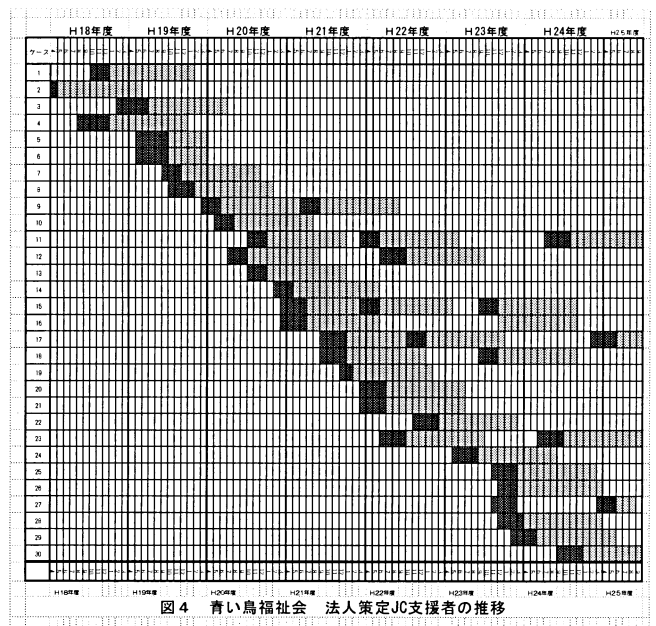
現在、3名（専任2名、兼務1名）体制。年間のJC支援の対象者数は、平均42.1名。そのうち、法人策定ケースは平均11.6名(図1)。また、年間JC支援回数は、総支援回数は平均410回で、法人策定ケースでは平均191回である(図2)。

月平均は、専任2名、兼務1名の体制で、月30日を目標にとりくんでいる。月平均34.7回。法人策定ケースで、平均15.9回(図3)。



## 3 「法人策定」ケース30名のプロフィール

平成18年度(2006年度)に「法人策定」ケースをスタート、現在までに30ケースを担当した(図4)。



利用開始時の年齢は(図5-1)、20歳代が14名(46%)と一番多い、30歳代、40歳代と続く。特別支援学校卒業同時には就労できなかったものの、就労移行支援事業所等を利用しつつ、就職に至ったケースが20歳代には多い。30歳代、40歳代は、一般就労をし、10数年企業就労していたものの離職し、就労移行を経て就職したケース。対象者の主たる障害は(図5-2)、知的障害が22名(73%)を占めていて、精神障害が7名(23%)と続く。J C支援利用のきっかけは(図5-3)、法人内就労移行支援事業で訓練を受け、一般就労に結びついたケースによるJ C支援が18名(60%)を占める。続いて、法人内のグループホーム等の入居者の就職や雇用継続にかかわってのJ C支援利用が9名(30%)となっている。これまでの主な経歴は(図5-4)、就労移行支援事業を利用する前の経歴は、離職・求職活動・在宅だったが12名(40%)、また就労移行支援事業以外の通所施設等の利用者だったが12名(40%)と同数で、両者で8割となる。J C支援でかかわる当事業所の他に、主にかかわる支援機関としては(図5-5)、障害者就労支援センターが16名(53%)を占めている。利用希望時、求職活動、就労後のフォローアップと就労支援センターと連携して支援をしていることが当事業所の特徴の一つといえる。グループホーム・ケアホームが主な支援機関としているが9名(30%)。就労支援センターに未登録か、または登録済みであ

るもののグループホーム・ケアホームでの支援が、雇用継続を含めて中心となっているケースである。職場定着状況(就職後6カ月、1年の推移)は(図5-6)、1年以上の定着者が26名(87%)を占めている。6カ月以上の定着者3名(就職後1年に満たない1名も含む)となっている。定着率の要因として、①法人内就労移行支援終了者大部分を占めるため、雇用継続に十分な経験を身に付けている。②在籍する地域就労支援センターと連携して、安定的な初期の職場適応・定着と継続雇用へ重層的な支援が図られている…などがあげられる。

#### 4 「法人策定」30名ケースの特徴

##### (1)再支援なしケース

30名のケースのうち、再支援なしは22ケース(73.3%)である。そのうち10ケースをJ C支援頻度の推移(再支援なしケース)(図6)として表した。

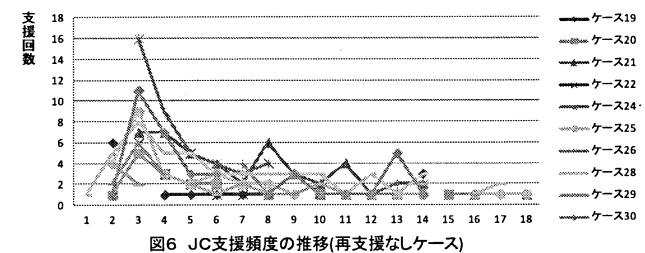


図6 JC支援頻度の推移(再支援なしケース)

「法人策定」ケースの場合は、支援開始の準備作業(アセスメント期)がスムーズな職場適応に向け重要となる。具体的には、職業センターへの連絡、職業センターによる対象者インテーク、事業所(職場)環境把握、対象者との人間関係構築、支援計画書の作成、対象者・事業所への支援計画書の説明と承認…などの手続きが必要とされる。対象者の把握(アセスメント)と事業所とのマッチングにかかわる部分で、「支援計画策定のため」として、助成金対象となる。10ケースの平均支援推移(図6-2)を見ていくと、アセスメント期には平均3.3回の支援となり、支援開始月は7.8回、2カ月目4.6回、3カ月目3回と支援回数が減っている。4カ月目以降のフォローアップ期の月平均は1.6回、月1回程度の事業所訪問となっている。

また、22ケースのうち、11ケース(50%)が地域就労支援センターとの連携を行っており、フォローアップ中から、支援の中心軸は就労支援センタ

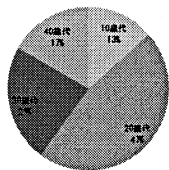


図5-1 年齢(利用開始時)

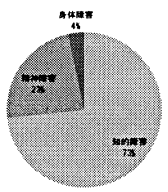


図5-2 対象者の主たる障害

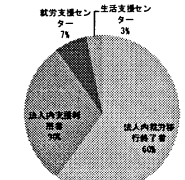


図5-3 J C支援利用のきっかけ

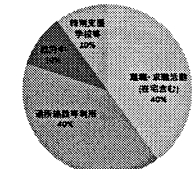


図5-4 これまでの主な経歴(就労移行利用前)

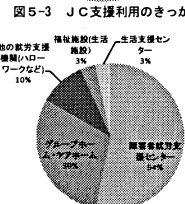


図5-5 主にかかわる支援機関

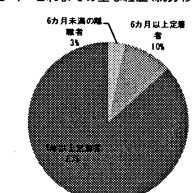


図5-6 職場定着状況(就職後6カ月、1年の推移)

一にあり、より継続的な支援の条件が整っている。一方で、7ケースがフォローアップ終了後の主な支援機関がグループホームとなっており、継続雇用上の問題に対応できようと支援センターへの登録を積極的に促している。

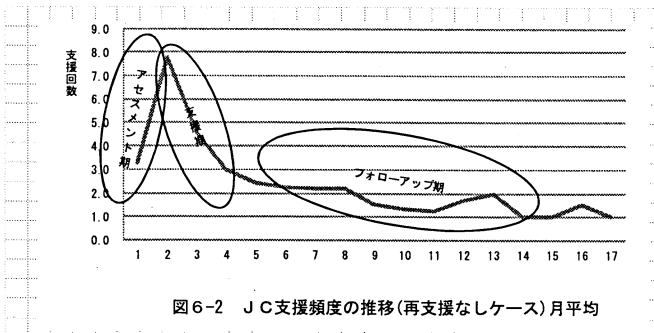


図6-2 J C支援頻度の推移(再支援なしケース)月平均

### (2)再支援ケース

「法人策定」30ケースのうち、再支援を行ったのは8ケース(27%) (図7)。再支援となったケースの内訳は、フォローアップ終了後、またフォローアップ中に雇用継続にあたって「問題」が生じたために「再支援」の要請を地域センターに行ったものが6ケース。その他は、就労先が工場移転で閉鎖となり、再度就労移行支援事業を利用し、再就職したケース。トライアル雇用終了とともに雇用継続を希望せず、就労移行支援事業にもどり、再就職したケース。

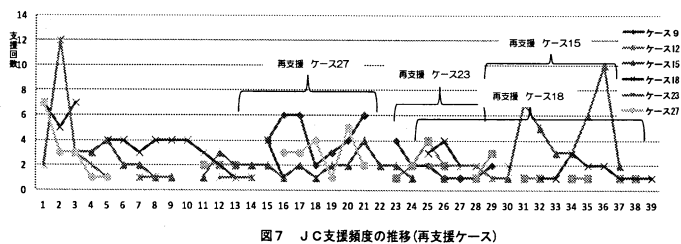


図7 J C支援頻度の推移(再支援ケース)

特徴として①最初の支援期間と比べると、おおむね短くなっている。②支援内容も雇用継続への「阻害要因」にポイントを絞ったものとなる。③事業所内では、すでに担当者及び従業員の間での「ナチュラルサポートサポート」体制が構築されており、ジョブコーチの職場訪問時に「キーパーソン」への働きかけで好転することがみられる。④対象者本人も事業所での勤務経験ができており、立ち直りが早くなる…などがあげられる。

### (3)困難ケース

統合失調症 男性 40歳代。

高校卒業後、アルバイト、工場勤務。大学受験に没頭し入院。X年5月より当法人就労移行支援。X+1年12月よりトライアル雇用。

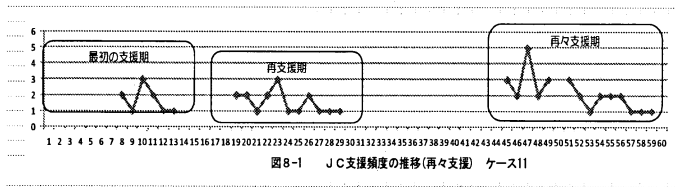


図8-1 J C支援頻度の推移(再々支援) ケース11

#### 最初の支援

トライアル雇用と同時に支援開始、3か月間支援、1年間フォローアップ、順調に終了する。

#### 再支援

同僚(障害者社員)と人間関係で悩むことが多くなり、休みがちになる。再支援ポイントとして、①苛立ちを溜めこみすぎない。②同僚との適度な距離感を学ぶ。③仕事のノルマはあまり気にしない。X+3年3月より2か月間支援、1年間フォローアップを実施する。

#### 再々支援

X+5年1月。精神的に不安定になり、鉄道線路で歩行中保護される。緊急入院(4ヶ月間)。5月退院。本人より復職したいとの意思確認。主治医、事業所と相談して復職に向けてステップを踏んで勤めることとする。6月、支援のポイントとして、①4か月程度のステップを踏むこと。②症状の再燃予防。③職場の人間関係。④作業遂行。過剰なプレッシャーがかからない仕事の仕方。⑤事業主へ。体調の変化、適切な作業量、同僚との適度な人間関係づくりについて事業所への理解。

希望通り4か月かけて、平成X+5年10月、復職。現在も継続雇用中、家族からの自立をめざしてグループホームの体験宿泊に挑戦中。

## 5 まとめ—第1号認定法人として生き残るには

### (1)初期の試行錯誤から

平成17年、第1号職場適応援助者助成金に変更となる。小川<sup>3)</sup>は「社会福祉法人等のジョブコーチが、障害のある人や企業のニーズに合った支援計画を自ら作成し、支援プロセス全体を実行管理できるかどうか、その主体性と力量が問われ」と



変更点の意義を明らかにした。筆者には身が引き締まると同時に大きな可能性があるかと確信した。

当事業所では、この制度改正を積極的に活用し、平成18年、「法人策定」4ケースを担当。ジョブコーチスタートの準備、事業主、対象者家族との打ち合わせ、支援計画づくり。ジョブコーチの役割と資質が試された1年であった。

## (2) 就労移行支援事業との連携

平成19年5月より当法人内で就労移行支援事業(多機能型で8名定員)を開始する。30名の「法人策定」ケースのうち18名(60%)が就労移行支援事業を通しての就労者である。対象者は支援職員付きでの企業実習を経験する。企業就労に必要な作業遂行力、社会的なマナーと習得することができる。

さらに、同じ法人内で就労移行支援担当とジョブコーチ担当が密接な連携を保っており、対象者にとっては、よく知っているジョブコーチが支援に入ること、ジョブコーチにとっても対象者の特性や作業状況を把握できているため、よりスムーズな職場適応、職場定着を図ることができている。

## (3) 地域就労支援センターとの連携

30名の「法人策定」ケースのうち16名(53%)が地域就労支援センターからの紹介、登録者で占めていること。支援当初から地域就労支援センターとの連携を重視している。具体的には、就労移行支援事業での訓練進捗状況の把握、合同のケース会議開催、対象者に見合った求職先の選定・求職活動、採用時の同行、ジョブコーチ支援時の情報交換、フォローアップ終了後の引き継ぎ、再支援が必要な際の対応…など。

## (4) 雇用継続に向けて

フォローアップ終了後、またフォローアップ中に雇用継続にあたって「問題」が生じたために「再支援」の要請を地域センターに行っている。「再支援」の特徴として①最初の支援期間と比べると、おおむね短くなっている。②支援内容も雇用継続への「阻害要因」にポイントを絞ったものとなる。③事業所内では、すでに担当者及び従業員の間での「ナチュラルサポートサポート」体制が構築されており、職場訪問時に「キーパーソン」への働

きかけで好転することがみられる。④対象者本人も事業所での勤務経験ができており、立ち直りが早くなる…などがあげられる。

## (5) 地域職業センターとの密接な関係づくり

当事業所は、平成14年の協力機関型ジョブコーチ事業の認定を受けた。ジョブコーチ複数で専任体制を構築することをめざし、平成18年には専任2名、事業管理者(兼務)1名の体制とした。専任体制で地域センターからの支援要請にはすべて応えていくことを決めて進めてきた。実際、総支援回数で見ると「法人策定」ケースは47%で、残りの53%は地域センターとの連携支援ケースで占めている。地域センターから「たよりにされる」事業所にへとく現在も努力をしている。

## (6) 職員体制とケース検討

現在、ジョブコーチ歴10年を超えるベテラン職員2名と兼務者1名の3名と管理者とで月2回の「打ち合わせ会」を行っている。単独の活動が多くなってしまうため、大切にしていることが「ミニケース検討」。担当ケースの進捗状況を報告すると同時に、支援上の課題、ジョブコーチとしての迷い…など。専任化することで、ジョブコーチとしての力量も蓄積されていく。

## 【参考文献】

- 1) 鈴木修：第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の現状と課題「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.294-297, 高齢・障害者・求職者雇用支援機構(2012)
- 2) 小池眞一郎：ジョブコーチ支援制度の現状と課題「第20回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」p.298-301, 高齢・障害者・求職者雇用支援機構(2012)
- 3) 小川浩：ジョブコーチ制度の変化と今後のジョブコーチのあり方について「職業リハビリテーション」第19巻2号 p.62-65, 日本職業リハビリテーション学会(2006)

## 【連絡先】

山田 輝之 社会福祉法人 青い鳥福祉会  
e-mail: [y-yamada@aoitori-fukushikai.com](mailto:y-yamada@aoitori-fukushikai.com)



# 障害者の就労支援におけるジョブコーチの役割 ～その職務の遂行に必要なスキルの把握を中心に～

小池 眞一郎（障害者職業総合センター 主任研究員）

## 1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門の事業主支援部門では、1年計画で『ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究』を厚生労働省の要請により実施した。また、今年度は当機構職業リハビリテーション部の要請により、『ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割に関する研究』を1年計画で実施している。24年度の研究成果は当総合センターのHPで資料シリーズNo.74として公開されているので、参照されたい。ここでは、24年度の報告結果を更に分析を加え、課題を明確にしていくとともに、今年度の調査研究の概要について説明する。

## 2 24年度報告の追加分析

### (1) 調査研究方法

下記の項目について調査を行った。

#### ア 配置型ジョブコーチの活動

ジョブコーチの活動を含む地域センターの事業の状況を中心に当機構の職リハ施設の管理運営部門、地域センターのジョブコーチ支援担当の障害者職業カウンセラー等からの資料提供等により情報収集を実施した。

#### イ 第1号及び第2号ジョブコーチの活動

活動状況や制度の課題を中心に第1号ジョブコーチ配置施設及び第2号ジョブコーチ配置企業の管理者並びに第1号及び第2号ジョブコーチに対してアンケート調査を実施するとともに、専門家やジョブコーチ本人からの資料提供等により情報収集を実施した。

### (2) 調査結果の分析

配置型及び第2号ジョブコーチに関しては、概ね制度の趣旨に沿った運用となっている実情が確認されたが、第1号ジョブコーチに関してはいくつかの課題が見られた。そのため、ここでは第1号ジョブコーチの結果を考察していく。

### (3) 第1号ジョブコーチに関する調査結果

#### ア 兼任状況と兼務に伴う課題

##### ① 専任・兼任の状況

第1号ジョブコーチのうち、91.5%は他の業務を兼任しており、ジョブコーチ支援以外の就労支援を兼務していることが多い(57.5%)。

また、ジョブコーチとしての勤務が全体の5割以下である者が70.9%であり(図1)、4年以内で69.7%がその職務から離れる状況にあった。

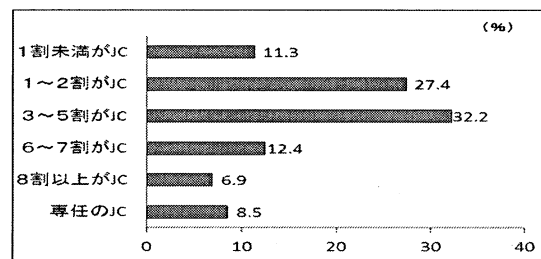


図1 ジョブコーチとしての業務の割合 (n=218)

##### ② 兼務に伴う課題

ジョブコーチ支援以外の業務を兼任している第1号ジョブコーチは、他の業務の影響でジョブコーチ支援時間が不足する(44.8%)、助成金の支給対象とならない附帯業務に手間取る(34.3%)などの課題を挙げている(図2)。

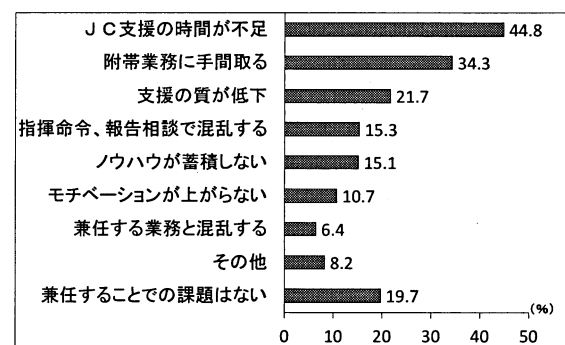


図2 他の職務を兼任する場合の課題 (n=391)

#### イ 助成金制度の運用に関する課題

##### ① 管理する立場からみた制度面全体の課題

第1号ジョブコーチ支援を実施する施設の管理者は、制度面での課題として、助成金に関係する課題を多く指摘し、助成金の範囲で人件費が支払えないこと(58.3%)、日額制で収入が安定しな

いこと (55.9%)、1年間のフォローアップ期間を過ぎたら助成金が支給されないこと (51.4%)などを挙げている (図3)。

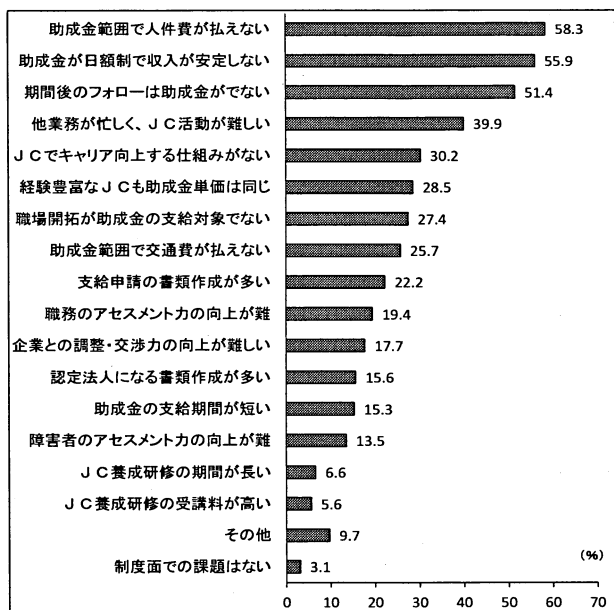


図3 制度面全体での課題 (第1号JC) (n=418)

## ② 業務割合と助成金との関係

ジョブコーチ支援業務の割合と、月給のうち助成金で支払える割合との関係を見ると、ジョブコーチ支援の業務割合が5割までは、ほぼ助成金で業務相当分の賃金を支払えるが、業務割合が6割を超えると助成金で支払えるとする割合が低くなる傾向が窺えた (図4)。この傾向に関しては、業務割合が多くなることにより助成金支給範囲外の付帯業務が増えることや、人件費面での課題が大きくなることが想定される。

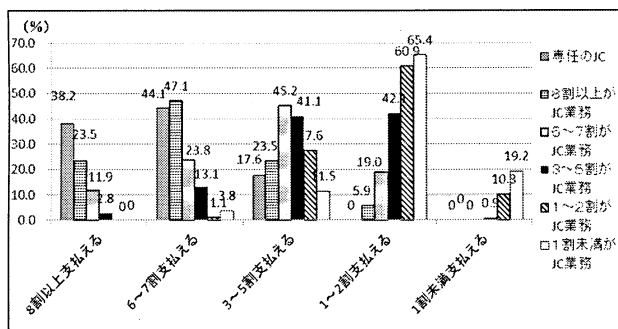


図4 業務割合と助成金で支払える給与割合 (n=316)

## ウ ジョブコーチの人物像の3極化

ジョブコーチ支援実施施設や地域障害者職業センターへのヒアリング等から、殆どジョブコーチ支援を実施しないジョブコーチが相当数存在するとの情報を得ている。このため、ここでは、専従

型 (専任者又はその者の勤務全体の8割以上ジョブコーチ支援に従事する者)、兼務型 (勤務の1~7割はジョブコーチ支援を行う者) 及び稀務型 (勤務の1割未満がジョブコーチ支援である者) に分けて、アンケート調査の結果を分析していく。

### ① 各類型の年齢及び労働条件の状況

兼務型及び稀務型ともに30歳代が最も多く、稀務型は40歳代が次いで多い。専従型は年齢層の幅が広く、他の類型と比べて60歳代の者が10.4%と多く存在した (図5)。

また、専従型では嘱託職員が40.3%と他の類型と比べて多く、稀務型では正職員の割合が93.9%と多かった (図6)。

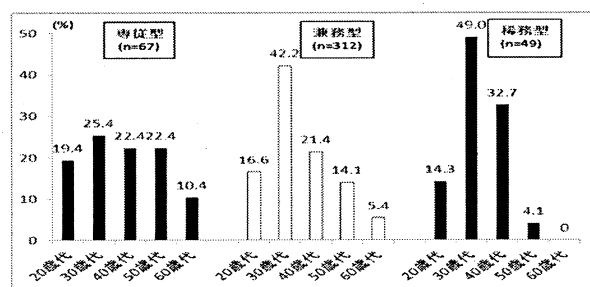


図5 各類型の年齢分布 (n=428)

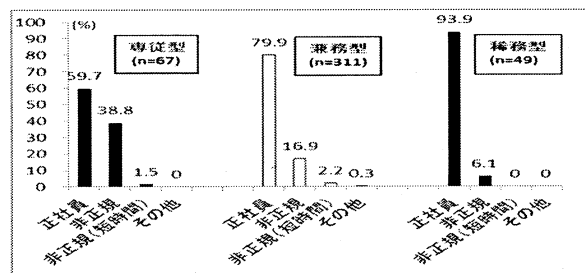


図6 各類型の労働条件 (n=427)

### ② 各類型の就労支援の勤務経験の状況

専従型は他の類型と比べて就労支援の実務経験年数の幅が広い状況が窺える。稀務型は実務経験年数が5年以上の者が全体の51.0%を占め、他の類型よりもその割合が高い (図7)。

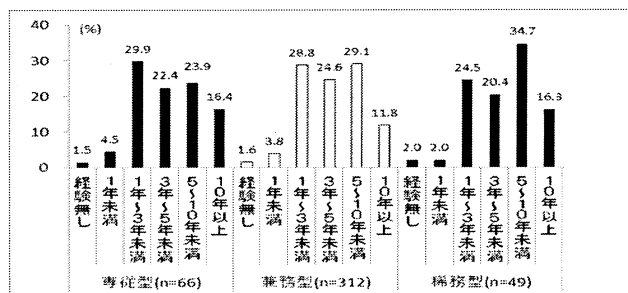


図7 各類型の就労支援の経験年数 (n=427)

### ③ 各類型の支援対象者の人数及び障害の状況

ジョブコーチ支援を実施した対象者の合計人数では、専従型が31人以上の者が最も割合が高いのに対して、兼務型、稀務型ともに10人以下の者が最も割合が高い(図8)。稀務型の者は就労支援の経験年数は多いものの、ジョブコーチ支援の実施実績は少ない傾向が窺える。

また、知的障害者に対するジョブコーチ支援の実施経験の有無は各類型で大きな差がないが、精神障害、発達障害を持つ利用者の支援経験では大きな差が見られ、専従型と稀務型で比較すると実施した経験がある者の割合は両障害とも30ポイント以上の差が見られた(図9)。

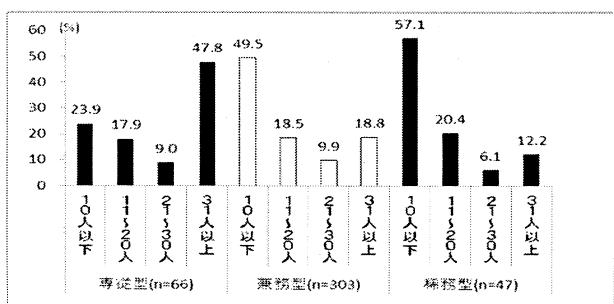


図8 各類型の支援実施対象者の人数 (n=416)

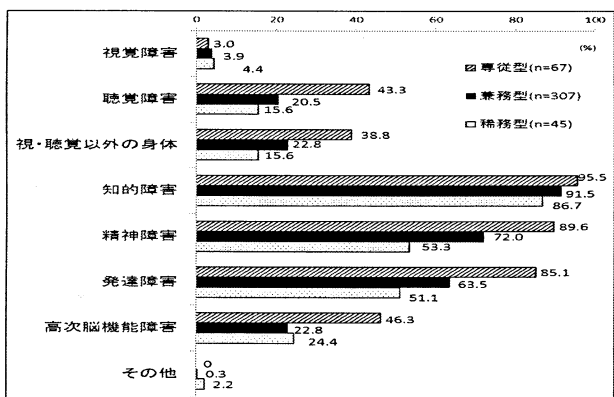


図9 各類型の支援した障害の種類 (n=425)

### ④ 各類型の職務能力及び実務上の課題の状況

各類型とジョブコーチの職務能力との関係では、やはり実務経験の多い専従型が全般に業務としてできるとする者の割合が高いことが分かった。兼務型と稀務型を比較すると、「健康管理、金銭管理、異性関係等の生活支援」や「経験の浅いジョブコーチへの指導、助言」「障害特性に応じた職域の開拓」で稀務型の方ができるとする者の割合が高くなっており、稀務型の持つ正社員としての地位や就労支援の経験年数の長さなどの特徴が影響している可能性が考えられる(図10)。

類型ごとに見た実務上の課題では、専従型が、「障害特性から支援の難しいケースが増加している」が他の類型と比べて最も多く(71.2%)、この課題は支援を行った人数の多少に関係があると考えられる。また、兼務型では知識や経験が十分でないことに起因する課題が、稀務型ではジョブコーチ支援業務の量や活動経験に起因する課題があると推測される(図11)。

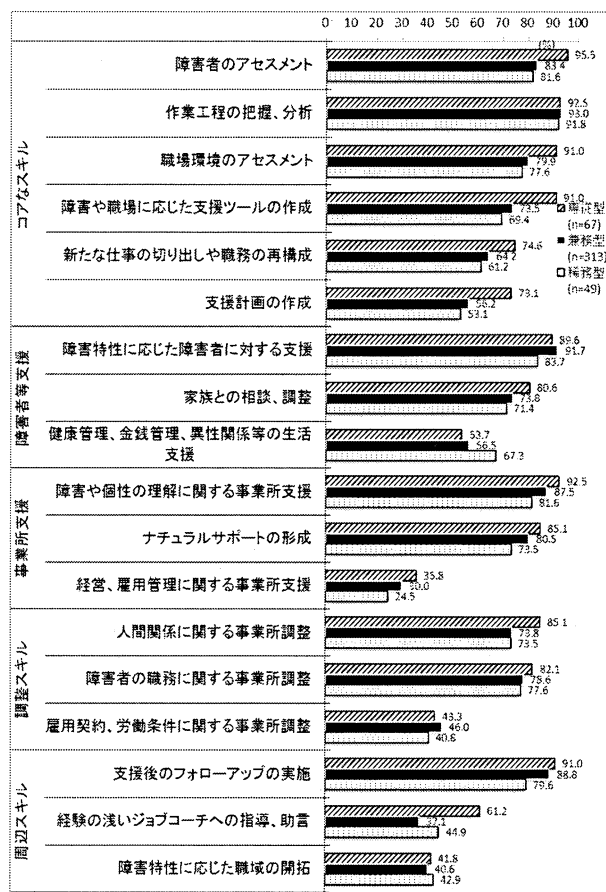


図10 各類型の職務能力の状況 (n=429)

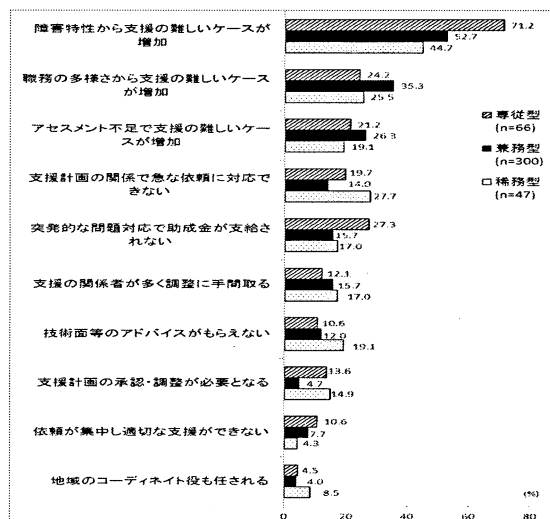


図11 各類型の実務上の課題 (n=413)

## エ まとめ

第1号ジョブコーチに関しては、兼務に伴う支援内容の質の低下、助成金制度による必要経費の支弁及びジョブコーチの3極化という3つの課題が見られた。

兼務に関する課題は、ジョブコーチ全体の9割以上が兼務のジョブコーチであることによる課題であり、ジョブコーチ支援の技術が向上しない、個々の職務の習熟が進まないという大きな課題に繋がっていた。

助成金制度の運用に関する課題では、制度の適用範囲の拡大、助成金の認定・支給要件の緩和、助成金の支給単価等の引上げについての要望が多かった。助成金の支給額については、「第1号ジョブコーチはどのような人材で、どの程度の年齢なのか」という人材のイメージを明確にしつつ、今後具体的な改善策を検討していくべきである。

ジョブコーチの人物像が3極化してきている課題では、勤務実態から見て専従型、兼務型、稀務型の3極に分かれることが分かった。

専従型はその配置施設での就労支援の位置づけが高く、ジョブコーチ自身の技術も高いことが多い。兼務型は障害者への直接支援や管理業務との兼務であるため、ジョブコーチの支援技術の習得には限界があり、人事異動により就労支援以外の職務に従事することもある、いわば「キャリア・アップー環型」のジョブコーチである。稀務型はジョブコーチの技術も併せ持つ地域の就労支援の専門家的な存在で、ジョブコーチ支援の活動日数は極端に少ない。

このような3極化自体が課題であると同時に、ジョブコーチの質を高めるための共通基盤を構築することや共通意識を浸透させていくことに困難さがあることが今後の課題となっていくであろう。

## 3 25年度調査の概要

### (1) 調査研究の目的

平成25年度の調査研究の目的は、ジョブコーチ支援制度の潜在ニーズの把握を中心に、制度の有効性やジョブコーチの職務能力の課題について、把握し、支援制度の改善に寄与することを目的としている。

### (2) 調査対象

高等部又は専攻科を有する特別支援学校、就労移行支援を実施する事業所及び国・地方公共団体等が運営する障害者就業・生活支援センター計3,884カ所にアンケート調査を送付した。

調査期間は、平成25年9月2日から9月27日までとした。

### (3) 調査内容

職業リハビリテーションの利用者の重複を避ける配慮を行った上で、ジョブコーチ支援に係る潜在的な支援ニーズ(支援が必要な利用者数の見込み)、制度の意義・有効性及びジョブコーチや制度に係る改善意見を把握することとしている。

(調査項目の概要は表1の通り)。

表1 アンケート調査項目

| 区分                 | アンケート内容                           |
|--------------------|-----------------------------------|
| 施設・機関の属性           | 施設・機関の法的な位置づけ                     |
|                    | 施設・機関の運営開始年度                      |
| 実績及び潜在的なニーズ(人数見込み) | 就職活動・適応支援を行った対象者数                 |
|                    | 職リハの実施対象者数                        |
|                    | ジョブコーチ支援の対象者数                     |
|                    | 実施依頼したが、支援しなかった者の数                |
| 制度の意義              | 今後の支援対象者像の変化の有無                   |
|                    | 支援の実施を依頼する主な動機                    |
| 制度の改善              | 支援の有効性(有益な対象、支援内容の満足度、施策としての必要性等) |
|                    | ジョブコーチの職務遂行の適切さ                   |
|                    | 制度やジョブコーチの役割に関する意見                |
|                    | 支援制度を利用したことがない理由                  |

### (4) 今後の方向性

精神障害者雇用の法的義務化や発達障害者の職業リハビリテーション利用者数の増加等に伴うジョブコーチ支援の実施ニーズの拡大を予測するとともに、関係機関から見た制度の改善点や、昨年度に実施したジョブコーチ本人への調査での職務の遂行に係る自己評価と支援・協力関係者から見た評価の違いについて、考察することとしている。

### 【参考文献】

- 1) 厚生労働省：障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書、2009.3
- 2) 依田隆男・若林功「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」障害者職業総合センター調査研究報告書 2008
- 3) 小川浩：就労支援とジョブコーチの役割「ノーマライゼーション障害者の福祉」2009年4月号
- 4) 松為信雄・小川浩・黒田紀子他：「ワークショップ(要旨)ジョブコーチの現状と課題」職リハネットワーク、No.64、p65(2009年)